

JURNAL

PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA HONORER KEBERSIHAN KOTA DI PEMDA YOGYAKARTA



Diajukan Oleh :

Greta Satya Yudhana

NPM : 100510432

Program Studi : Ilmu Hukum

Program Kekhususan : Hukum Ekonomi dan Bisnis (PK1)

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

FAKULTAS HUKUM

2015

HALAMAN PERSETUJUAN

**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA
HONORER KEBERSIHAN KOTA DI PEMDA YOGYAKARTA**



Diajukan Oleh

Greta Satya Yudhana

NPM : 100510432

Program Studi : Ilmu Hukum

Program Kekhususan : Hukum Ekonomi dan Bisnis (PK1)

Telah Disetujui

Dosen Pembimbing I

Dr.V Hari Supriyanto,S.H.,M.Hum

Tanggal : 28 Juli 2015

Tanda Tangan : 

Dosen Pembimbing II

N.Budi Arianto Wijaya,S.H.,M.Hum

Tanggal : 28 Juli 2015

Tanda Tangan : 

Mengesahkan

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Atma Jaya Yogyakarta



(FX.Endro Susilo, S.H., L.LM.)

**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI
PEKERJA HONORER KEBERSIHAN KOTA DI PEMDA YOGYAKARTA**

**Greta Satya Yudhana, Dr.V Hari Supriyanto,S.H.,M.Hum., N.Budi Arianto
Wijaya,S.H.,M.Hum**

Program Studi Ilmu Hukum

Fakultas Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta

ABSTRACT

Employment law governs the rights and duties among employers and workers. It is referred also as labor law. Package of rules that primarily designed to keep workers safe and make sure they are treated fairly. Balancing rights and duties and also to protect employers' interests as well. A particular employment relationship that governed by contract such as honorary city cleaning services also the object of labour law. In Local Government Yogyakarta, labour law problem also happens. Specially for workers based on contract such as city cleaning services. Low wage, over time, and working safety become main problems happen in developing region like Yogyakarta.

In this study we will learn how labour law should works for workers and Local Government Yogyakarta as an institution. Because no matter how it seems, city cleaning service workers have the same rights as other formal occupations, they have duties and rights equal.

Keywords : Employments Law, Labour Law, Workers, Labour , Local

Government Yogyakarta, Institution, City Cleaning Services, Duties, Right, Equal.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Di era modernisasi ini banyak terjadi perubahan dalam bidang ilmu sosial, ilmu pengetahuan, ilmu budaya, dan teknologi. Semakin berkembangnya suatu negara, sangat mempengaruhi tingkat perekonomian negara tersebut. Terutama dalam bidang investasi, adanya pasar bebas sering kali dimanfaatkan para investor untuk berinvestasi di Indonesia. Besarnya investor di Indonesia karena pengaruh pasar bebas mempunyai dampak positif terhadap laju perkembangan perekonomian suatu negara. Ini dapat membuka peluang besar bagi tenaga kerja Indonesia yang produktif untuk bekerja. Dalam hal pemenuhan kebutuhan ekonomi, pekerja Indonesia sering kali tidak mendapatkan hak-hak yang seharusnya mereka peroleh. Perlu perhatian yang serius dari pihak pemerintah untuk menjamin hak pekerja atau buruh yang bekerja pada suatu instansi atau suatu perusahaan. Adanya campur tangan dari pemerintah, diharapkan mereka dapat memenuhi kebutuhan ekonomi dan mendapatkan haknya sesuai apa yang sudah dikerjakannya.

Pemerintah mempunyai tanggung jawab dan peranan penting dalam penetapan kebijakan standar pengupahan, yang diharapkan dapat memberikan

jaminan standar penghidupan yang layak bagi para pekerja/buruh, meningkatkan hasil produktifitas barang dan jasa, meningkatkan daya beli masyarakat akan barang dan jasa yang telah diproduksi. Estimasinya untuk memberikan stimulasi investasi yang mendorong pertumbuhan bidang perekonomian dan perluasan lapangan pekerjaan dan kesempatan kerja merata, serta diharapkan mampu menekan laju inflasi.

Pekerja/buruh memiliki penghasilan yang rendah mereka tidak akan mampu mencukupi kebutuhan gizi dan peningkatan kesejahteraan hidup yang memadai. Pekerja/buruh yang kekurangan asupan gizi, memiliki dampak signifikan dalam proses produksi. Sehingga pemberian upah yang layak harus ditingkatkan agar para pekerja dapat meningkatkan kualitas hidup dan kualitas dalam bekerja.

Upah bukan saja mempunyai fungsi ekonomis, bukan sebagai imbalan yang diberikan atas jasa pekerja tetapi memiliki peranan dalam fungsi sosial dan fungsi insentif atau peningkatan kualitas dan kinerja pekerja/buruh agar lebih produktif.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui problematik hukum yang timbul karena adanya suatu kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah tentang adanya kebijakan dalam pengangkatan tenaga kerja honorer. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian mengenai Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Honorer Kebersihan Kota di Pemda Yogyakarta.

B. RUMUSAN MASALAH

Bagaimana Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Honorer Kebersihan Kota di PEMDA Yogyakarta ?

BAB II

PEMBAHASAN

A. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum adalah jaminan hak dan kewajiban untuk manusia dalam rangka memenuhi kepentingan sendiri maupun di dalam hubungan dengan manusia.¹

a. Tujuan Perlindungan Hukum

Upaya menjalankan dan memberikan perlindungan hukum dibutuhkannya suatu tempat atau wadah dalam pelaksanaannya yang sering disebut dengan sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum dibagi menjadi dua macam yang dapat dipahami, sebagai berikut:

a) Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau

¹ Sudikno Mertokusumo, 1991, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, hlm.40

pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa.

Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

b) Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak

asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.²

b. Penerapan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Honorer

UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 2 menjelaskan tentang tenaga kerja adalah :

“setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.”³

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomis melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan pekerja ini akan mencakup :⁴

- a) Norma Keselamatan Kerja: yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan;

²Dikutip dari <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>. Diakses 28 Oktober 2014

³ UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003, Citra Umbara, Bandung, hlm.3

⁴Dikutip dari Gunawan Kartasapoetra dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, 1982, Armico Bandung, hlm.43-44 melalui H.Zainal Asikin, S.H, S.U., H.Agusfian Wahab dkk., 2010, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta

b) Norma Kesehatan Kerja dan Heigine Kesehatan Perusahaan yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit;

Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi heigine kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja;

c) Norma Kerja yang meliputi: perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral;

d) Kepada Tenaga Kerja yang mendapat kecelakaan dan atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

Berkaitan dengan hal tersebut, Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja ini menjadi 3 (tiga) macam yaitu :

a) Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan

yang cukup memenuhi keperluan sehari-harinya baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial;

- b) Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupan sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga; atau yang biasa disebut: kesehatan kerja;
- c) Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Didalam pembicaraan selanjutnya, perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.⁵

2. Pengertian Tenaga Kerja Honorer

Pengertian Honorer berdasarkan PP PTHM CPNS terdapat dalam pasal 1, bahwa tenaga honorer adalah seorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lainnya yang ada di pemerintahan, dimana mereka memiliki tugas di instansi pemerintah dan mendapatkan upah bulanan. Gaji tenaga honorer tersebut diambil dari APBN dan APBD. Selain pasal 1, pengertian honorer juga terdapat pada pasal 2 ayat

⁵ Wahab, S.H., Lalu Husni, S.H., M.H. Hum., Zaenal Asyhadie, S.H., M. Hum., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, 2010, Rajawali Pers, Jakarta. hlm.96-97

1 UU PUUPPK, yang menjelaskan selain mengangkat pegawai negeri, pejabat bisa juga mengangkat pegawai negeri yang tidak tetap.⁶

3. Tugas Pekerja Honorer bagian kebersihan kota di Yogyakarta

Mengenai tugas pekerja honorer bagian kebersihan kota di wilayah PEMDA Yogyakarta adalah membersihkan setiap ruas-ruas jalan dari sampah yang berserakan. Sehingga ruas-ruas jalan yang berada dalam lingkungan PEMDA Yogyakarta terlihat bersih. Dari setiap sampah yang dikumpulkan di suatu wilayah, kemudian sampah tersebut diambil oleh petugas menggunakan truk, kemudian sampah-sampah tersebut akan dikumpulkan di TPS akhir.

4. Penempatan Kerja Pekerja Honorer

“Tenaga Bantuan yang selanjutnya disebut Naban adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna membantu melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis professional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi.”

B. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Honorer

Salah satu unsur yang harus ikut berperan di dalam meningkatkan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan tenaga kerja adalah unsur pengawasan ketenagakerjaan. Sebagai penegak hukum dibidang

⁶Dikutip dari www.bimbingan.org/honorer-adalah.htm, tanggal akses 27 Oktober 2014

ketenagakerjaan unsur pengawasan ini harus bertindak sebagai pendeteksi dini di lapangan, sehingga diharapkan segala gejolak yang akan timbul dapat di deteksi secara awal yang pada gilirannya dapat memberikan atau dapat diciptakan suasana yang aman, stabil dan mantap di bidang ketenagakerjaan yang dengan demikian dapat memberikan andil dalam pembangunan nasional, sehingga pertumbuhan ekonomi dalam PELITA dapat berkembang sesuai dengan yang diharapkan.

Kebijaksanaan pengawasan ketenagakerjaan secara operasional ditetapkan sebagai berikut :

- 1) Pengawasan ketenagakerjaan diarahkan kepada usaha preventif dan edukatif, namun demikian tindakan represif baik yang yustisial maupun non yustisial akan dilaksanakan secara tegas terhadap perusahaan-perusahaan yang secara sengaja melanggar ataupun telah berkali-kali diperingatkan akan tetapi tidak melaksanakan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.
- 2) Unit dan aparat pengawasan diharapkan lebih peka dan cepat bertindak terhadap masalah-masalah yang timbul dan mungkin timbul di lapangan, sehingga masalahnya tidak meluas atau dapat diselesaikan dengan tuntas (tidak berlarut-larut).
- 3) Aparat pengawasan dalam melaksanakan tugas dan fungsi pengawasan diharuskan turun langsung ke lapangan untuk melihat permasalahannya secara langsung, sehingga dapat dijamin obyektifitasnya.

- 4) Pemanfaatan aparat pengawas secara optimal sehingga dapat menjangkau obyek pengawasan seluas mungkin khususnya pada sektor-sektor yang dianggap rawan dan strategis.

Jadi dengan demikian ada 3 unsur (faktor) yang menentukan adanya hubungan kerja, yaitu :

- 1) Adanya pekerjaan yang harus dilakukan
- 2) Adanya perintah (bekerja atas perintah atasan/pengusaha) dan
- 3) Adanya upah.

Tanpa adanya salah satu dari ketiga unsur tersebut maka tidak ada hubungan kerja.

Hubungan kerja ini menunjukkan kedudukan kedua pihak tersebut, yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban kedua belah pihak yaitu hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja terhadap pengusaha, serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap pekerja.⁷

C. Hasil Penelitian

Pengangkatan tenaga honorer oleh BLH tidak sesuai dengan PP No.48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, namun karena adanya kebijakan dari Peraturan Walikota No.3 Tahun 2008 Tentang Pengaturan Tenaga Bantuan Di Lingkungan Pemerintahan Kota Yogyakarta.

⁷ Sendjun H. Manulang, 1995, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm.63-64.

Namun, mengenai pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja honorer kebersihan kota di PEMDA Yogyakarta sudah sesuai dengan UU No.13 Tahun 2003 mengenai Tentang Ketenagakerjaan. Pelaksanaan perlindungan hukum pekerja honorer tersebut berupa :

1. Upah Sesuai dengan UMP
2. Adanya jaminan Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3) yaitu dengan diikutsertakan dalam program BPJS Ketenagakerjaan
3. Adanya upah lembur bagi pekerja honorer kebersihan kota yang melakukan pekerjaan lembur. Sistem kerja pekerja honorer kebersihan kota adalah 6 hari kerja, dengan efektifitas 5 hari kerja dan 1 hari kerja disertai lembur.
4. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan kontrak kerja selama 1 tahun, namun efektifitas kerja hanya 11 bulan, dan pada bulan 12 diberi tenggang waktu 1 bulan untuk memperbaharui kontrak kerja dengan instansi terkait.

Jika dilihat dari asas *lex superior derogat legi inferiori* (peraturan yang lebih tinggi mengalahkan peraturan yang lebih rendah jika mengatur hal yang sama) bahwa Peraturan Walikota Yogyakarta No.3 Tahun 2008 Tentang Pengaturan Tenaga Bantuan Di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta tidak sesuai dengan PP No.48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil. Sehingga menyebabkan problematik hukum karena tidak adanya sinkronasi antara peraturan yang satu dengan peraturan yang lain. Perjanjian kerja yang dibuat

berdasarkan perjanjian tertulis antara pemberi kerja dengan pekerja. Jika dilihat dalam pasal 1320 KUHPdata diatur mengenai syarat sahnya suatu perjanjian diperlukan syarat :

1. Sepakat mereka mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

Keterkaitan antara perjanjian kerja dengan perjanjian pada umumnya, dapat dilihat dari ketentuan peraturan yang mengatur perjanjian kerja yang diatur dalam Bab 7 (lama) atau Bab 7a dari buku ketiga KUHPdata, yang merupakan bagian ketika yang mengatur mengenai perjanjian. Seperti halnya dengan perjanjian yang dibuat secara sah oleh para pihak yang telah sepakat mengadakan perjanjian, maka suatu perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali atau diubah tanpa persetujuan para pihak yang telah sepakat dalam perjanjian tersebut yaitu pihak pekerja dan pihak pengusaha yang mengadakan perjanjian kerja.

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang bersifat memaksa (*dwang contract*), dikarenakan para pihak tersebut tidak dapat menentukan keinginannya sendiri dalam perjanjian. “Kebebasan berkontrak” sebagaimana yang disebutkan dalam hukum perikatan, perbedaan kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian kerja menyebabkan para pihak tidak dapat menentukan keinginan sendiri dalam sebuah perjanjian, termasuk pihak pekerja, tetapi para pihak dalam ikatan hubungan kerja yang dibuat tunduk kepada ketentuan hukum perburuhan.

Para pihak yang mengadakan perjanjian kerja mempunyai hubungan hukum yang disebut hubungan kerja, dan sejak itulah terhadap mereka yang mengadakan perjanjian kerja berlaku ketentuan hukum perburuhan.⁸

BAB III

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Bentuk perlindungan hukum tenaga honorer yang diangkat dan diperkerjakan di lingkungan dinas/instansi pemerintahan kota Yogyakarta itu sudah sesuai dengan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal itu diatur dan disebutkan dalam isi dari klausul-klausul perjanjian kerja antara pemerintah kota Yogyakarta dengan tenaga bantuan (naban). Namun, untuk menghindari penuntutan pengangkatan oleh pekerja tersebut, maka dilampirkan surat pernyataan yang didalam surat tersebut ditegaskan bahwa pemenuhan hak dan kewajiban pekerja berdasarkan kebijakan pemerintah kota yang memberikan pekerjaan kepada tenaga honorer tersebut. Jika diamati, memang dalam pengangkatan tenaga honorer tidak sesuai dengan peraturan yang mengatur hal itu, yang diatur dalam PP No.48 Tahun 2005 tetapi karena adanya kebijakan yang mengatur mengenai pengadaan tenaga bantuan tersebut, maka digunakanlah kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah kota dengan dikeluarkannya Peraturan Walikota No.3 Tahun 2008.

⁸ Surya Tjandra dan Jafar Suryo Menggolo, *Makin Terang Bagi Kami Belajar Hukum Perburuhan*, TURC, Jakarta, hlm.89-90

B. SARAN

Perlu adanya komunikasi antara Pemerintah Daerah dengan Pemerintah Pusat terkait dengan pengadaan tenaga kerja honorer di lingkungan Pemerintah Daerah. Agar pengangkatan/pengadaan tenaga kerja honorer tersebut sesuai dengan peraturan yang ada. Sehingga tidak timbul suatu problematik hukum mengenai status pekerja dan bagaimana perlindungan hukum pekerja tersebut. Dengan demikian hak-hak para pekerja tidak dilanggar oleh perusahaan/instansi yang mengangkat pekerja tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku :

H.Zainal Asikin, H.Agusfian Wahab dkk., 2010, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta

Sendjun H. Manulang, 1995, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta

Sudikno Mertokusumo, 1991, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta

Surya Tjandra dan Jafar Suryo Menggolo, *Makin Terang Bagi Kami Belajar Hukum Perburuhan*, TURC, Jakarta

Wahab, Lalu Husni, Zaenal Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, 2010, Rajawali Pers, Jakarta

Website :

Dikutip dari <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>. Diakses 28 Oktober 2014

www.bimbingan.org/honorer-adalah.htm, tanggal akses 27 Oktober 2014

Peraturan Perundang-undangan :

UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

